e-ISSN: 2685-9092
DOI: 10.35747/ph.v7i2.1353
Vol. 7, No. 2, November 2025, 74–79
PSΨCHO Holistic

The role of work fatigue, work stress, and emotional intelligence on employee performance of PT Banjarmasin Bangkit

*Farida Ulyani[1], Khoiruddin Bashori[1]

[1]Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan

*Corresponding author: farida2107044018@webmail.uad.ac.id

Received 30 May 2025 Accepted 9 October 2025 Published 5 November 2025

ABSTRACT

This study examined the contributions of job fatigue, job stress, and emotional intelligence to employee performance at PT Banjarmasin Bangkit. A quantitative design with saturated sampling included all employees (N = 170; men = 165, 97.06%; women = 5, 2.94%). Data were collected using four scales, namely job stress, job fatigue, emotional intelligence, and employee performance. Multiple linear regression was conducted with IBM SPSS Statistics version 25. The model test indicated that the predictors jointly contributed significantly to performance ($F = 17.903$, $p < .001$, $R^2 = .283$). These findings suggest that managing job stress and job fatigue and strengthening emotional intelligence are pertinent to improving employee performance. The results can guide management in designing strategies to foster a healthier and more productive work environment. In addition, this study contributes to the academic literature on psychological factors influencing employee performance and highlights avenues for future research to explore other determinants of work productivity.

Keywords: *employee performance, emotional intelligence, work fatigue, work stress*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi kelelahan kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT Banjarmasin Bangkit. Desain penelitian kuantitatif dengan teknik sampel jenuh melibatkan seluruh karyawan (*N* = 170; laki-laki = 165, 97.06%; perempuan = 5, 2.94%). Data dikumpulkan menggunakan empat skala, yakni stres kerja, kelelahan kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan. Analisis dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Hasil uji model menunjukkan bahwa prediktor bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kinerja ($F = 17.903$, $p < .001$, $R^2 = .283$). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan stres dan kelelahan kerja serta penguatan kecerdasan emosional relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merancang strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi dalam pengembangan kajian akademik mengenai faktor psikologis yang memengaruhi kinerja karyawan serta membuka peluang penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi faktor lain yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Kata kunci: kecerdasan emosional, kelelahan kerja, kinerja karyawan, stres kerja

PENDAHULUAN

“Manusia” merupakan aset yang penting bagi suatu organisasi/perusahaan. Meskipun pada era revolusi industri 4.0 ini hampir sebagian besar perusahaan telah bertransformasi dari konsep konvensional menjadi berbasis virtual (digitalisasi). Namun, organisasi/perusahaan tetap memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

© The Author(s) 2025. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

e-ISSN: 2685-9092
DOI: 10.35747/ph.v7i2.1353
Vol. 7, No. 2, November 2025, 74–79

Marnisah (2020) mengungkapkan bahwa kesuksesan organisasi bermula dari sumber daya manusia dan menjadi aset paling berharga dalam organisasi atau perusahaan dalam jangka panjang. Perubahan zaman yang begitu cepat, membuat perencanaan strategi menjadi lebih penting, bahkan hal ini akan menjadi lebih sulit diformulasikan dalam pengelolaan suatu perusahaan dengan banyak masalah yang harus diselesaikan, sementara sumber daya manusia sangat terbatas, sehingga para pimpinan perlu memfokuskan dan menekankan pada masalah-masalah perusahaan yang benar-benar penting termasuk masalah sumber daya manusia. Pernyataan tersebut didukung oleh Sonnentag dan Frese (2002). Hal ini memperlihatkan bahwa untuk mencapai tujuan mereka, menyediakan barang dan jasa yang menjadi ciri khas mereka, dan memperoleh keunggulan kompetitif, bisnis bergantung pada para pelaku bisnis yang berkinerja terbaik. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dapat menjadi sumber kepuasan dengan perasaan bangga terhadap hasil kerjanya, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja yang rendah dan tidak mencapai tujuan dapat menyebabkan perasaan tidak puas atau bahkan menganggapnya sebagai kegagalan pribadi. Winata (2022) menemukan bahwa pencapaian tujuan perusahaan merupakan komponen utama kinerja karyawan. Karyawan yang secara konsisten memenuhi tenggat waktu, melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan membina hubungan baik dengan klien dan rekan kerja dianggap berhasil.

PT Banjarmasin Bangkit merupakan perusahaan yang berdomisili dan memiliki kantor pusat di Banjarmasin. PT Banjarmasin Bangkit mencakup berbagai macam industri, termasuk penyewaan alat berat (penyewaan *crane*), manajemen proyek, truk (baik tronton maupun trailer), bongkar muat (PBM), bea cukai (ekspor dan impor), dan *transhipment* (di laut). Menurut hasil wawancara dengan HRD dari PT Banjarmasin Bangkit, peneliti menemukan tanda-tanda penurunan kinerja karyawan. Penurunan ini terjadi karena karyawan diharuskan untuk tetap berada di lokasi selama lebih dari 6 bulan. Meskipun ada pelonggaran kebijakan pemerintah terkait protokol kesehatan, klien tetap memberlakukan protokol ketat, seperti mewajibkan *medical check-up* rutin bagi setiap pekerja yang memasuki lokasi proyek. Selain itu, terdapat pembatasan kemampuan pekerja untuk keluar dan masuk lokasi, sehingga sulit bagi pekerja untuk memenuhi tenggat waktu tersebut, terutama mengingat lokasi proyek yang jauh dari kota atau area pemukiman.

Menyelami lebih dalam dari temuan hasil wawancara sebelumnya pada PT Banjarmasin Bangkit, terdapat indikasi kelelahan kerja pada karyawan yang dikonseptualisasikan sebagai sindrom psikologis dalam menanggapi permasalahan interpersonal kronis di tempat kerja. Penyebab dari kelelahan kerja adalah karyawan mengalami kelelahan yang luar biasa, perasaan sinisme dan keterpisahan dari pekerjaan, merasa tidak bekerja secara efektif dan kurangnya pencapaian dalam pekerjaan (Maslach et al., 2001). Selaras dengan yang disampaikan oleh Kartono (2017) yang mendefinisikan kelelahan kerja sebagai kecenderungan individu terhadap kelelahan emosional, mental, dan fisik, kurangnya antusiasme untuk bekerja, perkembangan sikap negatif, ketidakpuasan, dan penurunan dalam produksi adalah semua gejala kelelahan.

Stres kerja merupakan elemen lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di samping kelelahan kerja. Menurut Shukla dan Srivastava (2016), seseorang mungkin merasakan stres kerja jika hal tersebut berhubungan langsung dengan fungsi pekerjaan mereka di perusahaan. Istilah stres kerja mengacu pada reaksi fisiologis dan psikologis negatif yang mungkin dialami seseorang ketika keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya mereka tidak memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa tuntutan dan sumber daya merupakan penyebab stres yang paling umum. Sumber daya yang dapat dikendalikan seseorang adalah hal-hal yang dapat mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka, yang mungkin mencakup tugas pekerjaan, tekanan, komitmen, dan bahkan ketidakpastian.

Kecerdasan emosional merupakan komponen yang memengaruhi kinerja karyawan. Dicirikan sebagai bagian dari kecerdasan sosial, kecerdasan emosional mencakup pengawasan terhadap keadaan emosional diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan pengetahuan ini untuk memengaruhi pengambilan keputusan dan perilaku seseorang (Salovey & Mayer, 1990). Hubungan antara kecerdasan emosional dan kompetensi sosial dan emosional telah

© The Author(s) 2025. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

e-ISSN: 2685-9092
DOI: 10.35747/ph.v7i2.1353
Vol. 7, No. 2, November 2025, 74–79

dikonseptualisasikan oleh Bar-on (2006) sejak zaman Darwin hingga saat ini. Sejauh mana tindakan kita diterima dengan baik oleh orang lain bergantung pada kecerdasan emosional dan sosial kita.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah kelelahan kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional memiliki peran terhadap kinerja karyawan PT Banjarmasin Bangkit. Adapun hipotesis minor dalam penelitian ini adalah (1) kelelahan kerja memiliki peran terhadap kinerja karyawan PT Banjarmasin Bangkit, (2) stres kerja memiliki peran terhadap kinerja karyawan PT Banjarmasin Bangkit, dan (3) kecerdasan emosional memiliki peran terhadap kinerja karyawan PT Banjarmasin Bangkit.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional study*. Variabel dependen dalam penelitian adalah kinerja karyawan. Adapun variabel independen adalah kelelahan kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Banjarmasin Bangkit yang berjumlah 170 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (Sugiyono, 2021) sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian. Karakteristik lengkap responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	*N*	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	165	97.04
Perempuan	5	3.96
Masa Kerja		
≤ 1 tahun	48	28.24
1–5 tahun	102	60.00
5–10 tahun	11	6.47
10–15 tahun	6	3.53
> 15 tahun	3	1.76
Usia		
18–20 tahun	15	8.83
21–30 tahun	55	32.35
31–40 tahun	80	47.06
> 40 tahun	20	11.76

Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan skala kinerja karyawan yang disusun dengan mengacu pada dimensi kinerja karyawan menurut Campbell (1990), yaitu dimensi *task performance* (kinerja tugas; 8 aitem), dimensi *contextual performance* (kinerja kontekstual; 8 aitem), dimensi *adaptive performance* (kinerja adaptif; 8 aitem), dan dimensi *counterproductive work behaviour* (perilaku kontraproduktif; 8 aitem). Skala ini menggunakan model skala Likert 4 poin (*Sangat Tidak Setuju* hingga *Sangat Setuju*). Adapun estimasi reliabilitas Cronbach's Alpha skala ini sebesar .92.

Variabel kelelahan kerja diukur menggunakan skala kelelahan kerja yang disusun berdasarkan dimensi kelelahan kerja menurut Kartono (2017), yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional; 8 aitem), *cynism* (sinisme; 8 aitem), dan *lack of professional efficacy* (kurangnya efikasi profesional; 8 aitem). Skala ini menggunakan model skala Likert 4 poin (*Sangat Tidak Setuju* hingga *Sangat Setuju*). Adapun estimasi reliabilitas Cronbach's Alpha skala ini sebesar .931.

Variabel stress kerja diukur menggunakan skala stress kerja yang mengacu pada dimensi stres kerja menurut Robbins dan Judge (2018), yaitu psikologis (8 aitem), fisiologis (8 aitem), dan perilaku (8 aitem). Skala ini menggunakan model skala Likert 4 poin (*Sangat Tidak Setuju* hingga *Sangat Setuju*). Adapun estimasi reliabilitas Cronbach's Alpha skala ini sebesar .901.

Variabel kecerdasan emosial diukur menggunakan skala kecerdasan emosional berdasarkan karakteristik yang mengacu pada teori kecerdasan emosional Goleman (2009) yang terdiri dari lima dimensi, yaitu mengenali emosi diri sendiri (3 aitem), mengelola emosi (6 aitem), memotivasi diri (3 aitem), mengenali emosi orang lain (5 aitem), dan membina hubungan (13 aitem). Skala ini

© The Author(s) 2025. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

e-ISSN: 2685-9092
DOI: 10.35747/ph.v7i2.1353
Vol. 7, No. 2, November 2025, 74–79

menggunakan model skala Likert 4 poin (*Sangat Tidak Setuju* hingga *Sangat Setuju*). Adapun estimasi reliabilitas Cronbach's Alpha skala ini sebesar .931.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan *Google Forms* yang disebarkan melalui media sosial yaitu *WhatsApp*. Responden diminta untuk mengisi skala secara langsung sesuai dengan keadaan mereka sebenar-benarnya. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, asumsi normalitas, linieritas, dan multikolinieritas diuji terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sampel penelitian yang digunakan terdistribusi secara normal. Peneliti menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov Test (KS-Z) pada data residual terstandar. Hasil Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa data residu terstandar terdistribusi normal (p = 0.20). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan sebaran data antara sampel dengan populasi. Sampel mampu mewakili ciri-ciri dari populasinya.

Uji linieritas bertujuan untuk melihat apakah ada garis linier yang menghubungkan antara nilai-nilai variabel independen dengan nilai-nilai variabel dependen. Hasil uji linieritas berdasarkan nilai signifikansi *deviation from linearity* menunjukkan bahwa kinerja karyawan dengan kelelahan kerja (p = .527), kinerja karyawan dengan stres kerja (p = .527), dan kinerja karyawan dengan kecerdasan emosional (p = .751) menunjukkan bahwa asumsi linieritas terpenuhi.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan fungsi antara variabel independen dengan variabel independen lainnya. Multikolinieritas terjadi apabila nilai *Tolerance* < .1 dan nilai VIF > 10 (Field, 2024). Hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	*Tolerance*	VIF
Kelelahan kerja	.213	4.684
Stres kerja	.386	2.588
Kecerdasan emosional	.178	5.610

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kelelahan kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional berperan terhadap kinerja karyawan (F = 17.903; p < .001; R^2 = .283). Hasil analisis ini sesuai dengan hipotesis mayor pada penelitian ini. Lebih lanjut, kelelahan kerja (b = -0.925; p < .01) dan stres kerja berperan dalam menurunkan kinerja karyawan (b = -0.476; p < .05). Adapun kecerdasan emosional berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan (b = 1.728; p < .05).

Kelelahan kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ganster dan Rosen (2013) menemukan bahwa kelelahan kerja yang tinggi dapat mengurangi produktivitas karyawan secara drastis dan meningkatkan tingkat kesalahan kerja, terutama dalam lingkungan yang membutuhkan konsentrasi tinggi serta ketrampilan teknis. Selain kelelahan, stres kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Kaur (2023) menemukan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan kinerja secara drastis, terutama melalui penurunan kemampuan karyawan untuk berpikir kritis dan mengambil keputusan yang tepat waktu. Bar-On (2006) mengonseptualisasikan kecerdasan emosional dalam hubungannya dengan kompetensi sosial dan emosional. Kecerdasan emosional dan sosial ini adalah seperangkat kemampuan yang menentukan seberapa efektif kita berperilaku.

Hasil uji hipotesis minor pertama yaitu pada variabel kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja memberikan peran yang negatif terhadap kinerja karyawan PT Banjarmasain Bangkit. Semakin tinggi kelelahan kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Begitu juga sebaliknya semakin rendah kelelahan kerja makan akan

© The Author(s) 2025. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

e-ISSN: 2685-9092
DOI: 10.35747/ph.v7i2.1353
Vol. 7, No. 2, November 2025, 74–79

semakin tinggi kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Fan dan Smith (2017) yang menunjukkan bahwa kelelahan akibat beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, terutama dalam melakukan tugas-tugas yang memerlukan konsentrasi tinggi. Selain itu, penelitian oleh Macfarlane et al. (2024) menemukan bahwa kelelahan secara langsung berkontribusi terhadap penurunan produktivitas, yang sering kali diikuti oleh peningkatan tingkat kesalahan kerja.

Hasil uji hipotesis minor kedua yaitu pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki peran yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat Karasek dan Theorell (1992) bahwa karyawan yang mengalami stres kronis cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah dan rentan terhadap kesalahan kerja.

Hasil uji hipotesis minor ketiga yaitu pada variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki peran yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Pérez-González et al. (2020) bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola emosi mereka dengan lebih baik, yang meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja secara efisien dan efektif. Penelitian lain oleh Wong dan Law (2002) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam interaksi sosial di tempat kerja, yang berkontribusi pada kerja sama tim yang lebih baik dan produktivitas yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah disajikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat peran kelelahan kerja, stres kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 28.3%. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan stres kerja, kelelahan kerja, dan penguatan kecerdasan emosional. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merancang strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi dalam pengembangan kajian akademik mengenai faktor psikologis yang memengaruhi kinerja karyawan serta membuka peluang penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi faktor lain yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Kontribusi Penulis: FU berkontribusi dalam *conceptualization*, *methodology*, *writing - original draft*, *investigation*, *formal analysis*, dan *writing - review and editing*. KB berkontribusi *supervision* dan *writing - review and editing*.

DAFTAR PUSTAKA

Bar-On, R. (2006). *The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)*. https://www.researchgate.net/publication/6509274

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.

Fan, J., & Smith, A. P. (2017). The impact of workload and fatigue on performance. In L. Longo & M. C. Leva (Eds.), *Human Mental Workload: Models and Applications* (Vol. 726, pp. 90–105). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61061-0_6

Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (6th ed.). Sage Publications Inc.

Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, *39*(5), 1085–1122. https://doi.org/10.1177/0149206313475815

Goleman, D. (2009). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ?* Bloomsbury.

Karasek, R., & Theorell, T. (1992). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

© The Author(s) 2025. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

e-ISSN: 2685-9092
DOI: 10.35747/ph.v7i2.1353
Vol. 7, No. 2, November 2025, 74–79

Kartono. (2017). *Personality, employee engagement, emotional intellegence, job burnout pendekatan dalam melihat turnover intention*. Deepublish.

Kaur, H. (2023). The impact of occupational stress on the performance of employees: Systematic review. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, *8*(2), 19–34. https://www.ijabms.com/wp-content/uploads/2024/01/02_Kaur.pdf

Macfarlane, G. J., D'Angelo, S., Ntani, G., & Walker-Bone, K. (2024). Impact of fatigue on work productivity and health-related job loss. *Occupational Medicine*, *74*(6), 423–429. https://doi.org/10.1093/occmed/kqae056

Marnisah, L. (2020). *Manajemen SDM: Berbasis revolusi industri 4.0*. Deepublish.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397–422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Pérez-González, J.-C., Saklofske, D. H., & Mavroveli, S. (2020). Editorial: Trait emotional intelligence: Foundations, assessment, and education. *Frontiers in Psychology*, *11*, 608. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00608

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson International.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, *9*(3), 185–211. https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG

Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business & Management*, *3*(1), 1134034. https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034

Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of individual performance* (pp. 1–25). Wiley. https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.

Winata, E. (2022). *Manajemen sumberdaya manusia lingkungan kerja: Tinjauan dari dimensi perilaku organisasi dan kinerja karyawan*. Penerbit P4I.

Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude. *The Leadership Quarterly*, *13*(3), 243–274. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1

© The Author(s) 2025. This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.